



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho

TRABALHO FINAL DE CURSO

Coordenadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Vivências de prazer/sofrimento no trabalho de secretários parlamentares
comissionados de uma instituição pública

Apresentado por: Vanessa de Almeida Silva

Orientado por: Emílio Peres Facas

Brasília- DF
Dezembro 2013

I- Introdução:

O presente artigo trata de um estudo exploratório cujo objetivo geral foi investigar as vivências de prazer e sofrimento de secretários parlamentares de uma instituição pública. Mais especificamente, descreve a organização do trabalho dos secretários parlamentares, identifica as vivências de prazer, sofrimento, a dinâmica do reconhecimento e as estratégias de mediação utilizadas.

Com foco dirigido à dimensão subjetiva, utilizamos a metodologia qualitativa e o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho. A escolha de tal categoria profissional se dá devido à experiência da pesquisadora, como médica psiquiatra, nos atendimentos ambulatoriais no serviço médico da Câmara dos Deputados. A pesquisadora pôde observar freqüentemente um sofrimento relacionado ao trabalho (assédio moral, competitividade, sentimento de insegurança, injustiça) em secretários parlamentares, que pareciam ter relação com o tipo de vínculo empregatício destes trabalhadores. Por ocuparem um cargo público de livre nomeação e exoneração, sem garantia de continuidade no emprego, os secretários parlamentares estariam mais vulneráveis e sujeitos ao sofrimento, situações de injustiça, abusos e competitividade.

1.1- A instabilidade do vínculo empregatício e a precarização do trabalho

Diversos autores e pesquisadores ligados a organismos nacionais e internacionais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Fundação Seade, Organização Internacional do trabalho) apontam para um aumento do desemprego e a progressiva degradação das condições de trabalho, tanto no Brasil, como no mundo. No Brasil, por sua vulnerabilidade às variações da economia internacional e devido a sucessivas crises, os efeitos da globalização foram maiores, já que essas mudanças

ocorreram sem atingirmos um estágio de formalização e de direitos sociais equivalentes aos dos países desenvolvidos. Os rápidos avanços tecnológicos e as mudanças organizacionais têm criado um processo de desqualificação constante do trabalhador e de sua experiência acumulada (Lancman, 2011).

A flexibilização dos contratos de trabalho têm favorecido a criação de formas de inserção mais instáveis: terceirização, trabalho informal, trabalho autônomo, trabalhos temporários, subcontratos. Os assalariados acabam cedendo à precarização das condições de trabalho, intensificação do ritmo, sobrecarga, à perda de direitos trabalhistas, previdenciários e de segurança, vivenciando uma situação de constante instabilidade e ameaça. A perda do poder de negociação de quem procura emprego obriga os trabalhadores à escolha entre um trabalho ruim ou trabalho nenhum. O fim da estabilidade no trabalho traz a perda da esperança, do sonho de ascensão e do progresso social. O trabalho passa a limitar-se aos ganhos necessários para a sobrevivência imediata. (Lancman, 2011).

Martins (2012) observa que a instabilidade do vínculo empregatício vulnerabiliza o trabalhador, que tende a se submeter a qualquer coisa para garantir seu emprego, pois ele está ligado à sua subsistência e inclusão social. E quem contrata tira proveito desta situação, criando lógicas que não dão chances para questionamentos. A instabilidade do emprego implica na redução de salário e benefícios, aumento de jornadas de trabalho, geração de insegurança no emprego, quebra de solidariedade entre os trabalhadores, aumento do trabalho degradante, que em alguns casos, chegam a ser aviltantes.

Sato & Schmidt (2004) constataam que o trabalho é mais que um dever para os indivíduos, passando a ser condição *sine qua non* para viver, tanto pela questão material quanto pelo reconhecimento social. O medo do desemprego faz com que torne-se

possível suportar trabalhar em empregos sem dignidade ou humanidade. O risco que se corre é de naturalizar a dor e o sofrimento impostos pelas condições de trabalho.

Seligmann-Silva (1994) ressalta que o processo de adoecimento e os reflexos psicossociais do desemprego começam quando o trabalhador percebe o risco de ficar desempregado. Silenciar a própria dor e restringir a comunicação são efeitos do medo de perder o emprego, tornando esse indivíduo seu próprio refém e da empresa.

Leon & Iguti (2003) observam que a instabilidade no emprego remetem os trabalhadores à forte pressão psíquica da contínua ameaça de ficar desempregado e à sobrecarga física e psíquica devida às exigências de produtividade e à competição nos mercados.

1.2- O trabalho dos secretários parlamentares:

O Quadro de Pessoal do Secretariado Parlamentar tem por finalidade a prestação de serviços de secretaria, assistência e assessoramento direto e exclusivo nos gabinetes dos deputados para atendimento das atividades parlamentares específicas de cada gabinete. O Secretário Parlamentar pode ser designado para uma das seguintes atribuições: Assessor Parlamentar, Assistente Parlamentar ou Auxiliar Parlamentar.

São atribuições do secretário parlamentar: prestar assistência a autoridades em compromissos oficiais; acompanhar o andamento de processos de interesse do parlamentar; acompanhar as matérias legislativas e as publicações oficiais de interesse do parlamentar; proceder a leitura diária das publicações oficiais; cuidar das emissões e reservas de passagens aéreas; controlar o material de expediente; administrar a caixa postal eletrônica; operar programas informatizados; manter banco de dados; digitar

textos e documentos; cuidar da agenda do parlamentar; redigir ofícios e correspondências; receber, orientar e encaminhar o público; conduzir veículos; atender telefone; coordenar atividades administrativas; tratar de assuntos relacionados à contratação, exoneração, frequência, férias e outros assuntos dessa natureza; elaborar minutas de matérias legislativas, tais como proposições, pareceres, votos, requerimentos, recursos, emendas, projetos de lei e outros; elaborar pronunciamentos; prestar assistência a autoridades em compromissos oficiais; assessorar o parlamentar nas reuniões de comissões, audiências públicas e outros eventos;

O cargo de Secretário Parlamentar é um cargo público em comissão, de livre nomeação e exoneração. A nomeação do Secretário Parlamentar é feita por ato administrativo do Diretor- Administrativo da Câmara dos Deputados, ou autoridade por ele delegada, mediante iniciativa do deputado federal.

1.3 - O referencial teórico da psicodinâmica do trabalho

O desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho se deu a partir de conceitos oriundos da psicanálise, confrontados com outras questões que não foram antes tratadas em sua base conceitual. Para Dejours, a centralidade do trabalho é um dos aspectos fundamentais da vida do indivíduo. A mobilização do sujeito para trabalhar teria uma ação transformadora sobre esse sujeito (Sznclwar, 2011).

A abordagem da psicodinâmica do trabalho permite uma avaliação das vivências de sofrimento no trabalho, resultantes do conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, uma vez que se preocupa com a dimensão subjetiva e

intersubjetiva dos trabalhadores, com o conteúdo simbólico do trabalho e com seus efeitos sobre a saúde física e mental dos sujeitos.

Para Dejours (2011), o trabalho tem um papel importante na estruturação da identidade do sujeito, compreendida como o alicerce da saúde mental e somática. Através das relações cotidianas ocorre a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas. O espaço do trabalho seria um palco privilegiado para essas trocas, permitindo o confronto entre o mundo externo e interno do trabalhador. Este confronto pode gerar sofrimento, mas também pode constituir-se em fonte de prazer e desenvolvimento humano. O trabalho pode aumentar o sentimento de auto-respeito, mobilizar a auto-estima e renovar a inserção do sujeito no espaço social.

O desenvolvimento da identidade e a transformação do sofrimento em prazer estão diretamente relacionados aos mecanismos de reconhecimento. "Quando o reconhecimento do trabalho não existe, a desvalorização conseqüente atinge outros espaços da vida cotidiana dos trabalhadores, contaminando o tempo do não trabalho. Neste sentido, o trabalho deve ser entendido como um *continuum* que se estende para além de seu espaço restrito e influencia outras esferas da vida"(Lancman, 2011).

Para enfrentar o sofrimento, os trabalhadores elaboram mecanismos de defesa individuais e coletivos como forma de resistência psíquica aos efeitos nocivos de determinadas formas de organização de trabalho. O sofrimento só pode ser captado por meio das defesas, que podem amenizá-lo, mas não curá-lo. Se as defesas forem eficazes, poderão ser alienantes, impedindo a conscientização do trabalhador das relações de exploração da organização do trabalho. Segundo Dejour (2011) as estratégias defensivas podem desempenhar o papel de freio à repropriação, à emancipação e à mudança através da repressão dos desejos.

Para compreender as complexas relações de trabalho, é necessária uma escuta voltada para o trabalhador. É através da linguagem que o sujeito pode expressar como ele vive e sofre no trabalho, como se constrói e se relaciona, permitindo sua reflexão e a reapropriação da realidade de seu trabalho. Essa mesma reflexão pode permitir a mobilização necessária para impulsionar as transformações importantes para um trabalho mais satisfatório.

2- Metodologia:

2.1- Participantes:

Foram entrevistados, no total, cinco secretários parlamentares, sendo quatro mulheres e um homem, com idades entre 35 e 53 anos, que trabalham há mais de 7 anos no mesmo órgão público, mas em diferentes gabinetes, com diferentes deputados. O critério de escolha foi o interesse voluntário dos trabalhadores em participar da pesquisa.

2.2- Instrumento:

A metodologia, em psicodinâmica do trabalho, é baseada na palavra do sujeito, quando é possível expressar sua vivência e elaborar uma reflexão sobre a relação entre prazer e sofrimento no trabalho. Com objetivo de favorecer a livre expressão do trabalhador, foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturada, formado por dez questões abertas, com base no referencial teórico que norteia o estudo. As questões indicam uma direção para que o pesquisador explore os temas da pesquisa: 1- Falem-me sobre o seu trabalho; 2- Como vocês se sentem no trabalho? 3- Quais são as dificuldades encontradas em seu trabalho? 4- Como é a relação com os colegas de

trabalho? 5- Qual a sua opinião sobre seu tipo de vínculo empregatício? 6- Você acha que seu trabalho afeta a sua saúde física ou mental? De que forma? 7- Como é a relação entre os funcionários concursados efetivos e os secretários parlamentares? 8- Como se sentem trabalhando aqui? 9- O que significa ser um secretário parlamentar nesta instituição? 10- Você se sente valorizado/reconhecido?

2.3- Procedimentos:

Para acessar os dados da pesquisa foram realizadas entrevistas individuais com cada um dos cinco participantes. Cada entrevista teve uma duração média de quarenta minutos. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas integralmente. Todas ocorreram em um ambiente privado, no ambulatório do Departamento Médico da Câmara dos Deputados. Todos os participantes se mostraram solícitos, interessados e tiveram uma participação voluntária. Todos os entrevistados assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

2.4- Análise de dados:

A ferramenta utilizada para a análise dos dados coletados foi a Análise de Núcleos de Sentido (ANS), proposta por Mendes et al. (2007), formulada com base na Análise de Conteúdo de Bardin (1977).

A partir dos temas psicológicos que se destacaram no discurso, o texto foi organizado em núcleos de sentido, não apenas com conteúdos manifestos e recorrentes, como também conteúdos latentes. Os temas foram categorizados pela semelhança de significados semântico, lógico e psicológico (Mendes, 2007).

Diante da impossibilidade de realizar entrevistas coletivas, a ANS se mostra de grande valor na análise de entrevistas individuais, por permitirem que temas semelhantes que surgem do discurso de diferentes sujeitos se agrupem (Facas, 2009).

Cada Núcleo de Sentido deve atender a critérios de fidedignidade, como: homogeneidade, exaustividade, representatividade, pertinência e exclusividade.

3- Resultados:

Com base na teoria e nos conteúdos das entrevistas foram estabelecidos os seguintes núcleos de sentido, que concentram os diferentes pontos, abordados pelo roteiro da entrevista:

- 1- Organização do trabalho;
- 2- Vivências de prazer/sofrimento no trabalho;
- 3- Cooperação;
- 4- Reconhecimento;
- 5- Mecanismos de enfrentamento;

Para a apresentação dos resultados identificamos as falas dos sujeitos associadas a estes núcleos, para tornar a descrição mais viva e próxima ao modo como o trabalhador se expressou.

3.1- Organização do trabalho

3.1.1- Ritmo do trabalho, horários, vigilância:

Os entrevistados se queixam de um ritmo exaustivo de trabalho. Quase nunca conseguem tirar férias, trabalham cerca de quinze horas por dia. Não têm horário para o almoço. Chegam em casa exaustos, não conseguem fazer mais nada.

"Poucas vezes tiro férias. Se você tem trinta dias de férias, o parlamentar te dá uma semana e pronto. Acabou. É uma rotina que não acaba, não pode parar. Não tenho nenhum final de ano que eu não passo aqui dia 31, vendo os foguetes na Esplanada aqui, e a gente não encerra! Virada de ano e tudo! Eu passo aqui dentro, na maioria das vezes, dezesseis horas! Não tenho horário de almoço! Não tem como vc conciliar o trabalho com a vida pessoal. Você chega em casa exausto, pregado, não consegue fazer nada! Vc quer ir para a academia, fazer uma caminhada, e não tem condição, você não tem mais ânimo pra isso."

Além de trabalharem muito durante a semana, têm que estar disponíveis também nos finais de semana. Têm dificuldades em conciliar o trabalho com a vida pessoal. Relatam que o excesso de horas trabalhadas afetam seu estado físico e emocional. Queixam-se do excesso de cobranças e de que o ritmo de trabalho é muito estressante.

"Ele (parlamentar) se acha no direito de me ligar sete de manhã no domingo. Ele acha que eu tenho de atender e tenho que resolver o que ele quer. Então é assim, é uma vida de cão! Porque não é fácil você ficar trabalhando quinze horas por dia! Isso afeta qualquer pessoa, tanto emocionalmente, quanto fisicamente. Saio daqui esgotada! Quando chega dez horas da noite... porque chega um certo momento que ninguém mais raciocina. Quando chega dez horas da noite, você não está sendo educado. Aí, você pensa que ainda tem onze, doze, uma hora da manhã. Você não sabe que horas vai sair daqui. Então, isso é muito, muito estressante!"

"Olha, há da parte do parlamentar uma vigilância. Ele cobra muito da gente! Mesmo que a gente não esteja com ele, mas a gente fica ligado com ele no Skipe, no Facebook, telefone. Por mais que a gente não esteja ali do ladinho dele, mas o tempo todo ele está pedindo alguma coisa, falando alguma coisa! Não posso desligar da frente, ou do celular, ou do computador. Se desligar cinco minutos, já pode ter alguma mensagem, algum pedido dele."

3.1.2- - Modo de gestão/ divisão de tarefas

Os entrevistados relatam que não existe uma divisão de tarefas, que todo mundo faz de tudo. A distribuição de tarefas freqüentemente é injusta, algumas pessoas ficam muito mais sobrecarregadas que outras. Muitas vezes trabalham em um número insuficiente de pessoas porque muitos dos cargos do gabinete são negociados politicamente no Estado de origem do parlamentar. E estas pessoas do Estado não têm interesse em trabalhar, querem apenas o cargo. Queixam-se também da ausência de lideranças no gabinete.

"Você não sabe exatamente o que você deve fazer. Você faz tudo! Na verdade, acredito que um secretário parlamentar é um pião. Ele faz tudo, não tem uma função certa para ele."

"Acho que nessa distribuição de tarefas alguns ficam com muito mais trabalho do que outras. Quando se distribui as tarefas, fica concentrado uma coisa em uma só pessoa, e quando aquela pessoa falta, pára! E o gabinete não tem como parar..."

"Chefe de gabinete é mais uma figura decorativa, né? Aí, entrou uma pessoa que não sabe de nada, nunca trabalhou no serviço público, muito menos no Legislativo, não sabe como funciona a atividade do parlamentar. Você diz para ele o que está acontecendo e ele, ainda assim, não entende. Na hora que ele vai precisar explicar para o parlamentar, ele usa aquelas informações suas como se fosse dele."

"No gabinete a gente, como eu disse, não tem uma liderança. Tem uma pessoa que está tachado como chefe de gabinete, mas ele não consegue fazer a liderança! Sinto falta de uma liderança para administrar até os problemas de relacionamento entre colegas. Então, nessa parte eu sinto muita dificuldade!"

"Nosso gabinete era para funcionar com cinco pessoas. Só tem três...nós fazemos todo o trabalho... A base do parlamentar é em outro Estado. Então ele precisa de cargo para colocar lá. São promessas de campanha, ele tem de dar cargo para o pessoal que o ajudou a elegê-lo. Vai utilizar os vinte e cinco cargos que tem aqui. Se está utilizando três aqui, os vinte e dois estão tudo no Estado. O pessoal de lá vai ajudar a gente? Não vai, porque lá o pessoal só quer cargo, não quer trabalhar. Se ajudasse, a gente não teria essa sobrecarga aqui. "

Os entrevistados relatam que exercem atividades que estão muito além das funções de um secretário parlamentar. Muitas vezes fazem serviços particulares domésticos, como compras, manutenção hidráulica, elétrica da moradia do parlamentar, entre outros.

"Até coisas pessoais do parlamentar a gente cuida. Cuidar do apartamento dele, assim, se tiver algum problema hidráulico, algum problema com a doméstica, compras...A gente é secretária, a gente é governanta, a gente é jornalista. A gente acaba assumindo tudo!"

3.1.3- Tipo de vínculo empregatício:

Os entrevistados se sentem inseguros e desamparados porque seu tipo de vínculo empregatício não lhes dá o direito ao fundo de garantia, aviso prévio ou qualquer tipo de indenização. Sentem que têm que provar o tempo todo que são competentes para conseguirem se manter no emprego e isso gera muito estresse. Relatam muita competitividade.

"A hora que ele quiser me mandar embora, me manda embora e pronto, acabou! Me exonera e pronto! Eu não tenho direito ao FGTS, seguro desemprego. Você não tem uma segurança! Você não tem um vínculo com ele para falar, pra você ir atrás de seus direitos! O cara passou, pelo menos a metade da vida dele com o parlamentar. Ai o cara pega e assina lá: "vai embora!" Você não tem direito a nada!"

3.2- Sofrimento/Prazer no trabalho:

Os entrevistados relatam sentimentos de angústia e muita ansiedade devido à sobrecarga de trabalho, pressão excessiva e assédios. Muitos fazem acompanhamento psiquiátrico e usam psicotrópicos para sintomas de depressão, ansiedade, sintomas compulsivos e alcoolismo. Alguns sentem-se desmotivados pela falta de atuação do parlamentar e falta de produtividade geral da Câmara dos Deputados.

"Eu me sinto angustiado de tanto trabalho, tanta pressão! A senhora sabe que venho fazendo tratamento psiquiátrico há mais de três anos. Você vai sentindo isso tudo e quando ajunta tudo, você não tem outra situação, a não ser explodir! O trabalho é muito desgastante, mentalmente e fisicamente!"

"Eu me sinto desmotivada porque o parlamentar não é uma pessoa atuante. Ele não está se preocupando com nada! Acho que ele está doido que passe, porque ele não vai mais voltar. Ele não quer mais saber da atividade política. Ele disse que não quer mais. Então, de uma certa forma a gente fica um pouco desmotivado!"

"... Não sinto que é um trabalho que estou produzindo alguma coisa, não acho que a Câmara produz, nosso Legislativo é muito falho, não produz nada! Então, faço parte de uma engrenagem em que o produto final não é bom. Então, eu faço, tem de fazer."

Muitos entrevistados relatam episódios recorrentes de humilhação no trabalho, que ocorrem com maior frequência na relação com o parlamentar. Queixam-se de gritos, berros, de serem chamados de incompetentes, muitas vezes, na frente de outras pessoas. Uma entrevistada relata episódios de assédio sexual.

"A maioria dos deputados trata os seus secretários parlamentares como cachorros! Por quê? Porque somos reféns! Nós ralamos, não temos descanso e somos humilhados mesmo! Os caras são grossos, eles gritam! Raros são aqueles que tratam bem as pessoas! Raros! A maioria nos trata como capacho mesmo!"

"Uma coisa é você ser chamada a atenção, a pessoa te chamar lá dentro e falar, outra coisa é você ser chamada a atenção na frente de todo mundo, independente de quem quer seja, dentro do gabinete, ou até mesmo numa comissão! Gritava, berrava! Dizia que eu era incompetente, que eu precisava me atualizar, que eu tinha de procurar... Como uma secretária parlamentar, eu tinha saber o que ele estava me pedindo! O que ele estava me pedindo, na verdade, era trabalho de uma jornalista, não era trabalho de uma secretária. Eu me senti humilhada!"

"Ele dava murros na mesa e xingava mesmo! Era difícil trabalhar com ele! Esse era um cara que eu estava tão estressada que comecei a tomar maracugina para trabalhar. Pode dizer que é placebo ou não, mas eu tomava de golada, para chegar mais calma e trabalhar. Era um cara que você sabia que ia ouvir grito todo dia! De dar murro! Ele tinha um negócio de ferro e "pá": "Putá que pariu, quem fez isso?" Desse jeito! Gente louca! Eu ficava nervosa mesmo! Pisando em ovos! Você entra na sala do cara e não sabe se ele vai gritar com você ou não!"

"Dois deputados fizeram isso comigo. Um, ele veio falar comigo, pegou, deu a volta e foi passar a mão na minha cabeça e nas minhas costas, até a minha bunda! Ai, eu fiquei sem ação! Eu não soube o que fazer... Uma outra vez, um outro deputado – me chamou de gostosa e me forçava a sentar no colo dele! Me senti muito mal! Eu me senti suja, sei lá! Eu me senti meio que desamparada!"

Alguns entrevistados relatam prazer no trabalho relacionados ao orgulho do que fazem, aprendizado e sentimento de produtividade.

"Mas me sinto bem no trabalho! Tenho orgulho do que faço! Cansativo? É cansativo! Estressante? É estressante! Mas, temos de seguir! A escolha foi feita... (Risos)"

"Olha, eu gosto muito do meu trabalho, apesar de ser muito estressante, mas eu gosto! Gosto de me sentir produtiva. É satisfatório! No final do dia, quando deu tudo certo, eu me sinto prazerosa, sim! É edificante, por mais que não tenha o reconhecimento, saber, principalmente para mim que entrei aqui nessa Casa sem saber absolutamente nada! Um parlamentar me deu a oportunidade de aprender o serviço. Eu mal sabia atender um telefone, quando entrei aqui! Então, para mim, é muito gratificante eu saber mexer, ter muita coisa do conselho, resolver, sei qual o setor que se resolve. Isso é muito prazeroso!"

3.3- Cooperação:

Alguns entrevistados relatam uma boa relação com os colegas, de muita cooperação. Outros se queixam que o excesso de demandas muitas vezes dificulta a

cooperação entre os colegas. Há também o relato de que alguns colegas têm pouca disponibilidade em cooperar.

"Eu tenho alguns colegas aqui da Câmara, no gabinete, que me apoiam e tal, com o trabalho. Tem uma cooperação entre a gente e um reconhecimento do que a gente faz! A gente faz tudo para um ajudar o outro! Eu me sinto honrado em trabalhar com eles! Eles vêm na minha casa, eu vou na casa deles. É família mesmo! É uma das partes que tira um pouco essa tensão que a gente tem, quando a gente está muito estressado... "

"Como a demanda é muito grande de tarefas, às vezes, por mais que você queira ajudar o outro, você não consegue porque tem ali a sua tarefa para fazer, tem aquela coisa que você tem de resolver até o final do dia. Mas, no geral, a gente tenta ajudar um ao outro!"

"Você tem colaboração, cumplicidade de alguns, de todos, não! Tem gente que está... Você não pode contar muito! A pessoa até sabe fazer, mas não dá para contar com o horário. Não sei se a pessoa tem dificuldade, ou se é preguiça, ou se é má vontade."

3.4- Reconhecimento:

Muitos entrevistados relatam que se sentem valorizados pelos colegas, mas quase nunca pelo parlamentar, tanto financeira quanto pessoalmente. Alguns dizem se sentir reconhecidos quando não há queixas sobre seu trabalho.

"O Deputado não é de falar... O Deputado não é de agradecer! É muito raro ele agradecer! Ele me valoriza quando não me chama a atenção, não fala que esta mal-feito o que eu fiz...."

Os entrevistados se sentem desvalorizados pelos servidores efetivos da casa. Os secretários parlamentares não têm voz ativa e muitas vezes sentem-se desqualificados.

"A gente sente, em relação ao pessoal da casa (efetivos), um pouco deixado de lado, não tem ninguém! Eles são concursados e tudo, o restante que se lasque! Não te dão o mínimo de apoio, nem nada! Você vai conversar com eles e eles te tratam como se vc fosse um João Ninguém da Casa! Só resolve se você falar com o parlamentar! O parlamentar falando, eles têm de cumprir o que ele está solicitando. Só atende se o parlamentar falar! Alguns setores da casa que te deixa de lado: "Você é um secretário parlamentar, você não apita nada aqui!"

"... Existe essa questão de descaso, de não respeitar o secretário parlamentar! É como se dissesse assim: o cara não estudou, então, o cara virou secretário parlamentar! O cara é burro! Fulana de tal é burra, porque se ela fosse competente estava aqui trabalhando como servidora, não estava correndo atrás do parlamentar! Existe isso, sim, e é muito, não é pouco não, aqui nessa Casa. Tem muito servidor que pensa que é rei! "

3.4- Mecanismos de enfrentamento:

Detectamos, nos entrevistados, alguns mecanismos de enfrentamento utilizados para lidar com as dificuldades no trabalho. Dentre estes mecanismos, os que mais se destacaram foram a aceleração, racionalização, comportamento evitativo, negação, submissão e subserviência.

"Não deixo nada que tem que fazer hoje para amanhã, porque sou meio angustiado com isso, agoniado de ver o que tem de fazer e deixar. Eu já quero fazer tudo agora! O pessoal do gabinete até fala que sou apressado demais! É o meu jeito de ser, quero fazer tudo rápido!" (Aceleração)

"Mas, não sei se eu também... Eu procuro evitar que ele desconte a raiva, o stress dele. Quando percebo que ele está mais agitado, procuro me afastar. Procuro não dar oportunidade para ele me humilhar... ou eu fico quieta, ou fico calada, aí, conto até dez e volto!" (Submissão, Evitação)

"Eu chego bem cedo no gabinete e estou sempre disponível, até nos horários de almoço! É que às vezes, ele quer falar com a pessoa, que é urgente falar! Eu entendo! Se não tiver ninguém no gabinete, se eu não estiver no gabinete, a pessoa não sabe achar. As coisas estão sempre ali, mas como é meu trabalho, as pessoas não têm aquela coisa de chegar, ir lá nos contatos, pegar e fazer, entendeu? Então, ele fica chateado por isso! Então, a importância de eu estar no gabinete é essa. Não que eu me dê importância de estar no gabinete, a minha preocupação é de ele estar numa situação dessa..."(Racionalização, Subserviência)

"Ele não gostava de Fulana, porque as pessoas têm mania de chegar e bater boca com ele. Eu tenho respeito! Chego e se ele fala uma coisa, eu fico calada. Entendeu?" (Submissão)

"Assim, ele pode falar as coisas comigo, contanto que seja uma coisa, me chamar a atenção porque fiz alguma coisa errada, ou mesma chego e: "Senhor Deputado, o senhor me desculpa, mas errei nisso aqui". Ele não precisa me chamar a atenção! Se eu vir que errei, chego para ele e falo: "Deputado, sei que o senhor pode até brigar comigo, mas fiz isso aqui errado". Entendeu?" (Subserviência, Submissão)

"Às vezes, não é nem comigo, às vezes, ele chega, liga, briga. E falo que "isso aqui que ele está falando não é para mim, porque isso aí é alguma coisa que está acontecendo". E a primeira pessoa que atende sou eu. Sou eu que atendo ele. Então, sei separar quando a coisa é comigo e quando não é!" (Racionalização, Negação).

"Eu me faço de surda e de cega e foco no meu trabalho. Se todo mundo fizer isso...E quando vejo que tem alguma coisa que vai me aborrecer, foco numa coisa, que é o... Sabe? Que me dá prazer! E não presto atenção! É isso que estou fazendo." (Negação)

"Como ele tem um estresse muito grande também de ter resultados, ele acaba descontando na primeira pessoa que está ali do lado dele, e é a gente, né?" (Racionalização)

4. Discussão:

Segundo Barros (2009) o trabalho apresenta múltiplos significados que se relacionam às características estruturais do contexto histórico, político, social e cultural. Ele classifica as dimensões do trabalho em psicológica, referindo-se ao trabalho como constituinte da identidade e subjetividade; dimensão social, como forma de inserção na sociedade, a dimensão econômica, como meio de sustentação econômica e material e a dimensão ontológica, como forma de se humanizar, se distinguindo da atividade instintiva do animal (Ribeiro, 2007; Sato & Schmidt, 2004).

O trabalho passou a ter uma centralidade na vida dos indivíduos e se transformou em uma condição para a sobrevivência, um dever. Com a característica de trabalho-mercadoria transformou o homem em força de trabalho, cujo valor é estabelecido pela lógica de mercado e pelas leis da oferta e procura (Barros, 2009).

As relações trabalhistas têm sofrido mudanças constantes que são influenciadas por fatores macrossociais e históricos. Nas últimas décadas, no Brasil, a redução do mercado de trabalho, elevando o contingente de trabalhadores excedentes, gerou o que se denomina de desemprego estrutural.

O aumento do desemprego estrutural e a propagação de suas consequências devastadoras, como a precarização do trabalho, amplificam o medo no ambiente de trabalho, deixando o trabalhador muito mais vulnerável, e em situação mais fragilizada. A precarização do trabalho se caracteriza por uma intensificação do trabalho, jornadas mais longas, a perda de uma série de garantias trabalhistas, a permanente incerteza em relação à permanência no emprego, além de salários inferiores. Segundo Reichert (2011) o medo do desemprego tem um efeito significativo e negativo sobre a saúde

mental.

Sennet (2008) observa que a instabilidade do vínculo empregatício com frequência traz a necessidade de estar sempre provando a própria competência profissional. Nesse sentido, a noção de identidade torna-se fragmentada, com prejuízos na capacidade de sublimação e aumento da vulnerabilidade à descompensação psicopatológica. O relato de uma entrevistada ilustra bem este fenômeno:

"O tempo todo a gente tem de estar provando a nossa competência! Toda hora você tem de estar provando que você é uma peça importante ali, porque se não for importante, você pode ser descartado e botam outro, independente se você tem conta para pagar, se seu filho está doente, se não está! A concorrência é muito grande! Até mesmo entre os colegas de trabalho a concorrência é muito grande, Nossa Senhora! É muito, muito grande! É muito complicado isso!"

Conforme observa Lancman (2003), com o desemprego estrutural, tanto os que têm emprego como aqueles que perderam, sofrem intensamente. A ameaça de demissão está sempre rondando a cabeça daqueles que permanecem empregados. Muitos gestores utilizam essa fragilidade e criam pressões insuportáveis, passando a fazer exigências absurdas. Seligmann (1994) observa que as organizações de trabalho procuram a maximização dos resultados através da dominação e controle, transformando medo em sujeição. O medo torna-se um poderoso instrumento de manipulação.

Observou-se na amostra de secretários parlamentares que a jornada de trabalho é frequentemente desrespeitada e excessiva (muitas vezes não têm horário pro almoço, não conseguem gozar das férias a que têm direito, não têm final de semana), estão sempre sobrecarregados (trabalham em um número insuficiente de pessoas) e se sujeitam a muitas pressões, humilhações e assédios.

A amostra de secretários parlamentares apresenta vivências de sofrimento no trabalho, descrevem sentimentos de angústia, ansiedade e muitas vezes recorrem a tratamentos psiquiátricos.

Para Dejours (2003), o consentimento da maioria das pessoas com a situação de precarização do trabalho tem origem no medo. À medida que diminui a segurança no emprego, o medo abre uma porta para o sofrimento. Dejours propõe quatro efeitos principais da mobilização do medo: a) a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo; b) a neutralização da mobilização coletiva; c) a emergência da estratégia coletiva do silêncio, cegueira e surdez, no sentido de não perceber o sofrimento e a injustiça infligidos a outrem; d) o individualismo (Castelhano, 2005).

Alguns autores se referem à inibição dos trabalhadores na manifestação da sua insatisfação por medo de perder o emprego, ou por vergonha de demonstrar que sofrem e reclamar de condições desumanas de trabalho (Castelhano, 2005). A raiva despertada pelos ataques à dignidade tende a ser reprimida, e muitas vezes ressurge, deslocada para o ambiente familiar ou através de distúrbios psicossomáticos, como ilustra a fala de uma entrevistada:

"Acho que fiquei mais nervosa, mais ansiosa! Tanto que essa parte minha, que já comentei com você, de comprar, comprar, comprar, isso foi de alguns anos para cá! Ao final do dia, você em casa, acaba descontando em quem não tem nada a ver com isso, dá uma resposta mal-educada e tal, ao seu filho."

A ameaça ao desemprego gera uma facilidade a mais para a ocorrência de situações degradantes nas organizações de trabalho. Conforme afirma Freitas (2001) "no nosso cotidiano, podemos defrontar-nos com situações que nos minam as forças e que podem arrebentar-nos; tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos, porém apresentam-se como uma violência indireta, em relação à qual muitos de nós, sob

o pretexto da tolerância, nos tornamos complacentes, indiferentes e omissos".

Os secretários parlamentares, ao se submeterem a situações de assédios e humilhações, na maioria das vezes ocultam seu sofrimento por se sentirem desamparados e muitas vezes envergonhados.

Geralmente, o assédio moral começa pelo abuso de um poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a auto-estima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. O aspecto mais visível nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, nas quais a recusa pode ocorrer sem maiores conseqüências. O assédio sexual é entre desiguais, porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Geralmente o assédio sexual ocorre entre um superior e um subordinado, sendo, quase sempre, o primeiro elemento do sexo masculino. O que está subjacente é o fato de alguém usar as suas prerrogativas, a sua posição na organização e os instrumentos que domina para chantagear com fins pessoais (Freitas, 2001).

O assédio (moral, sexual) no trabalho geralmente, nasce se propaga pelo fato de as pessoas envolvidas (vítimas), por medo de perderem o emprego, não quererem formalizar a denúncia, deixando passar os ataques, que se multiplicam e a vítima passa a ser regularmente acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período (Freitas, 2001).

O assédio (sexual, moral), como observa Freitas (2001) "é um caso que provoca tristeza, revolta e indignação. Entristece pelo seu lado patético, pequeno, mortal, miserável; revolta pela facilidade com que ocorre e provoca indignação pela impunidade que o cerca. Impunidade que vem seja pela indiferença, seja pelo escárnio."

O trabalho é um campo privilegiado para a construção da identidade pelo indivíduo. A identidade se constitui no interjogo das relações sociais, sendo que um dos

elementos essenciais para sua produção é o reconhecimento social. Dejours descreve duas formas de reconhecimento no trabalho. O reconhecimento dos pares, na medida em que estes conhecem a fundo o trabalho e podem avaliá-lo em aspectos por vezes menos visíveis para os leigos. O julgamento dos pares costuma ser mais severo e crítico. Ao passar pelo escrutínio deles e receber sua aprovação, o trabalhador sente-se retribuído e sai fortalecido desse processo. Outra forma de reconhecimento descrita por Dejours é o de utilidade, aquele feito pelo cliente e pela chefia (Rossi, 2009).

Na amostra de secretários parlamentares há o relato do reconhecimento dos pares, mas quase nunca da chefia. Queixam-se de que os parlamentares estão mais preocupados na sua permanência no poder, em se reelegerem, do que na sua atuação como parlamentar, como descreve um entrevistado:

"Meus colegas me falam que eu faço milagre para esses caras aí e eles não me dão retorno, nem financeiramente, nem pessoalmente! Eles não fazem isso! Querem que você faça o trabalho e pronto, acabou! Não tem o reconhecimento! Pelos colegas, sou reconhecido! Agora, pelo parlamentar, não! De jeito maneira! Nenhum deles que passei! Ele não te reconhece! Prefere fazer a gestão dele no Estado, dar cargo para pessoa no Estado. Ele tem lá as bases dele que tem de cuidar, onde ele teve voto, onde teve tudo, ele tem de cuidar, mas o trabalho parlamentar dele todinho, a atuação parlamentar dele aqui, quem faz somos nós aqui! Dos seis deputados com quem trabalhei, só tive o reconhecimento de um, porque fui ajudá-lo na campanha para ele se reeleger! Só assim também... (risos)."

A falta de reconhecimento no trabalho pode levar a uma alienação e consequente falta de sentido diante daquilo que o sujeito realiza profissionalmente, gerando desmotivação, insatisfação e vulnerabilizando o sujeito a doenças mentais e doenças psicossomáticas.

Para lidar com o sofrimento, os trabalhadores utilizam mecanismos de defesa, ou seja, modos de agir que amenizam o sofrimento através de mudanças na percepção da

realidade. As estratégias defensivas não alteram a realidade externa, mas funcionam como um mecanismo para uma melhor adaptação do trabalhador às pressões da organização do trabalho, contribuindo para a estabilização psíquica e manutenção da saúde do trabalhador (Dejours, 2011). Podem também facilitar o processo criativo, possibilitando a mobilização coletiva.

Por outro lado, o uso de determinados mecanismos de defesa pode levar à alienação, bloqueando qualquer tentativa de transformação da realidade, estabilizando-se no desencorajamento e na resignação diante de uma situação de sofrimento. E quando se tornam ineficazes, o sujeito se torna vulnerável ao adoecimento, desencadeando transtornos psíquicos e somáticos.

Alguns dos mecanismos de enfrentamento que detectamos na amostra de secretários parlamentares foram a submissão e subserviência, conforme os relatos que se seguem:

"Eu chego bem cedo no gabinete e estou sempre disponível, até nos horários de almoço! Acho que assim eu posso ajudar muito ele! É que às vezes, ele quer falar com a pessoa, que é urgente falar! Eu entendo! Se não tiver ninguém no gabinete, ele fica chateado por isso! Então, a importância de eu estar no gabinete é essa. Não que eu me dê importância de estar no gabinete, a minha preocupação é de ele estar numa situação dessa..."

"Só que isso aí começou a criar problemas junto aos colegas. Porque os colegas não chegavam cedo e se incomodavam por eu chegar. Mas eu gosto, assim, de estar sempre disponível, tenho prazer de fazer isso, de ajudá-lo mesmo! Acho que isso virou um vício!"

A idealização e identificação com o "objeto amado" se aplica tanto nas relações interpessoais como na relação indivíduo-organização de trabalho, particularmente

quando há a canalização da energia libidinal para os objetivos organizacionais. Quando um indivíduo sente que suas ações são totalmente moldadas nas do outro, é porque ele sente por essa pessoa um amor total e se abandona completamente a ela. Esta é uma forma pela qual o sujeito cai nas armadilhas da organização. Há uma total submissão e uma servidão voluntária às estratégias da organização, tendo em vista o medo da perda do objeto amado (Rossi, 2009).

Outro mecanismo de defesa frequentemente utilizado na amostra de secretários parlamentares foi a Racionalização, ou seja, um mecanismo no qual se atribuem explicações coerentes do ponto de vista lógico, ou aceitáveis do ponto de vista moral, para uma atitude, ação, idéia ou um sentimento (Laplanche; Pontalis, 1992). A negação, mecanismo em que o indivíduo lida com o sofrimento recusando-se a reconhecer algum aspecto doloroso da realidade externa, também foi detectado com certa frequência na amostra de secretários parlamentares.

Observamos também, em um dos entrevistados, o uso do mecanismo de defesa aceleração, quando o próprio sujeito afirma não conseguir, por seus próprios meios, diminuir a carga de trabalho que ele próprio julga excessiva (Dejours, 2011). No caso em questão, a aceleração funciona como um processo autocalmate, mecanismo utilizado para metabolizar a angústia e a ansiedade.

O uso dos principais mecanismos de defesa detectados na amostra de secretários parlamentares, a racionalização, submissão, negação, aceleração, subserviência, tendem a imobilizar os trabalhadores diante das dificuldades, não modificando o que lhes gera sofrimento.

Não observamos uma mobilização coletiva na amostra de secretários parlamentares. Eles demonstram grande insatisfação com a organização de trabalho,

com o tipo de vínculo empregatício, sentem-se inseguros, desamparados e apesar da maioria estar no cargo há mais de sete anos, expressam uma sensação de que esse é um trabalho transitório. Almejam a possibilidade de um trabalho melhor e estável através do concurso público. Vêm com desesperança as possibilidades de melhorias das condições trabalhistas dos secretários parlamentares.

Apesar de alguns secretários parlamentares relatarem uma cooperação de colegas, esta funcionaria como um suporte social para amenizar o sofrimento, ou seja, a realidade de trabalho é a mesma, embora mais facilmente suportável devido a essa relação com os colegas.

"Eu tenho alguns colegas aqui da Câmara, no gabinete, que me apoiam e tal, com o trabalho. Tem uma cooperação entre a gente e um reconhecimento do que a gente faz! A gente faz tudo para um ajudar o outro! Eu me sinto honrado em trabalhar com eles! Eles vêm na minha casa, eu vou na casa deles. É família mesmo! É uma das partes que tira um pouco essa tensão que a gente tem, quando a gente está muito estressado..."

5- Considerações finais:

A maioria dos secretários parlamentares da amostra avaliada está adoecendo. Muitos apresentam sintomas depressivos, ansiosos, compulsivos, uso abusivo de álcool e fazem uso de psicotrópicos, o que sugere que os mecanismos de enfrentamento têm falhado, de maneira individual e coletiva.

As dificuldades em relação ao enfrentamento do sofrimento estão atreladas à organização do trabalho, que cria um ambiente pernicioso impondo uma sobrecarga de trabalho, ocasionando estresse, cansaço, a competitividade, ausência de reconhecimento, além das situações de humilhações e assédios.

Os departamentos de recursos humanos deveriam considerar as situações de assédio como um problema de sua jurisdição, buscando desenvolver políticas alternativas, encaminhando-as para discussão em todos os níveis organizacionais; a própria discussão já seria uma forma de prevenção.

A existência de um espaço de palavra (espaço público) poderia ser bastante útil, pois abriria a possibilidade para a criação efetiva de coletivos de trabalho, permitindo a elaboração compartilhada das vivências e facilitando a experiência da elaboração coletiva do sentido do trabalho. Proporcionaria ainda um efeito positivo significativo no desenvolvimento das relações de cooperação e de troca de informações que, por sua vez, poderiam produzir efeitos expressivos para a conquista de direitos trabalhistas.

A pesquisa apresenta limitações que deverão ser superadas em estudos futuros. Há a necessidade de um aumento do tamanho amostral, a aplicação de entrevistas coletivas em grupos de trabalhadores submetidos ao gabinete de um mesmo deputado, um aprofundamento das características da organização do trabalho; e uma sistematização dos comportamentos considerados defensivos e de mobilização subjetiva, o que possibilitaria uma melhor esclarecimento do processo de saúde e adoecimento de secretários parlamentares.

6- Conclusão

Observamos na amostra de secretários parlamentares que a rotina de trabalho deste tipo de função é marcada pelo intenso sofrimento decorrente do cotidiano de opressão vivenciado por estes profissionais. Tais opressões estão vinculadas às características do trabalho desenvolvido, como por exemplo, níveis de pressão e responsabilidades incompatíveis com as condições de trabalho, assim como por

questões estruturantes, especialmente tipos inadequados de contratação e remuneração. Como resultado destes processos nota-se que o exercício profissional de secretários parlamentares não contempla o respeito aos direitos básicos trabalhistas, onde não há o mínimo reconhecimento, ou possibilidade de desenvolvimento pessoal, e, ao mesmo tempo, pode-se identificar a ocorrência freqüente de humilhações e assédios de tipologias diversas.

Segundo Dejours, o que observamos nesta categoria profissional não é uma exceção. Há uma “naturalização” de práticas sociais injustas no mundo do trabalho hoje em dia. Esta, banalização do mal, como chamada por Dejours, decorre principalmente de culturas organizacionais que promovem a visão do funcionário como mercadoria, a partir de um viés utilitarista exacerbado, que não contempla as necessidades do indivíduo (ou da própria organização no longo prazo).

Infelizmente, colegas de profissão têm o hábito de não interferir em casos de humilhação e assédio, mesmo quando tais casos são tornados públicos. A responsabilidade por um suposto fracasso profissional, que deveria ser compartilhada, acaba muitas vezes sendo imposta a uma só pessoa, geralmente o elo mais fraco da relação. O fato é que os efeitos da banalização do mal acabam atingindo todos os funcionários de uma instituição, e não somente os que sofrem com os efeitos diretos deste processo. As pessoas evitam ser testemunhas do desagradável, do injusto e do perverso, através de racionalizações que permitem enganar o senso moral sem o abolir. Justificam a sua omissão com a desculpa do desconhecimento de todos os detalhes, qualificando de uma questão pessoal aquilo que é possibilitado pelas prerrogativas organizacionais, ou, ainda, considerando a injustiça como decorrente de uma causalidade sistêmica e imutável.

O quadro anteriormente decrito ocorre em uma instituição pública que busca construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança e que deveria ser um exemplo na aplicação correta das leis e no respeito dos direitos humanos, afinal trata-se da Casa do Povo Brasileiro.

7- Bibliografia:

Barros, C. A. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista de Psicologia Organizacional do Trabalho*, 9 (1), 86-107.

Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17 (1), 17-28.

Dejours, C. (2003) *A Banalização da Injustiça Social*. Tradutor: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Dejours, C. (2011) *Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Selma Lancman & Laerte I. Szneman (Orgs). 3.ed. Rio de Janeiro: Ediora Paralelo 15.

Freitas, M.E. (2001) Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), 8-19.

Facas, E.F. (2009) *Estratégias de Mediação do sofrimento no trabalho automatizado:*

Estudo Exploratório com pilotos de trem do metrô do Distrito Federal. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do trabalho e das organizações. Universidade de Brasília, Brasília.

Lancman, S. (2011) *O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho*. Em: Lancman, S. & Sznelwar, L.I. (Orgs.) Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3 ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15.

Lancman, S., Uchida, S. (2003) Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.

Laplanche, J., & Pontalis, J. (1992). *Vocabulário da psicanálise* (D. Lagache, & P. Tamen, Trans.). São Paulo: Martins Fontes.

Leon, L. M. & Iguti, A. M. (2003). *Saúde em tempos de desemprego*. Em Guimarães, L.A.M. & Grubits, S. (Orgs.) Série Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Martins, M. (2012) *A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública*- Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Universidade de Brasília, Brasília.

Mendes, A. M. et al (2007) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Rossi, E. Z., Mendes, A. M., Siqueirq, M.V., Araújo, J.N.G. (2009) Sedução e servidão em um caso de LER/DORT: diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica. *Revista de Psicologia Política*, 9 (18), 313-330.

Reichert, A., Tauchmann, H. (2011) The Causal Impact of Fear of Unemployment on Psychological Health. *Ruhr Economic Papers*, 226, 3-23.

Ribeiro, M. A. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10 (1), 75-91.

Sato, L. & Schimidt, M. L. S. (2004). Psicologia do trabalho e psicologia clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. *Estudos de Psicologia*, 9 (2), 363-371.

Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: UFRJ.

Sennet, R. (2008) *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução Marcos Santarrita. 13 ed. Rio de Janeiro: Record.

Sznelwar, L.I. (2011) *Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões*. Em: Lancman, S. & Sznelwar, L.I. (Orgs.) Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3 ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15.

Vivências de prazer/sofrimento no trabalho de secretários parlamentares comissionados de uma instituição pública

Resumo:

O presente artigo trata de um estudo exploratório cujo objetivo geral foi investigar as vivências de prazer e sofrimento de secretários parlamentares de uma instituição pública. Por ocuparem um cargo público de livre nomeação e exoneração, sem garantia de continuidade no emprego, os secretários parlamentares estariam mais vulneráveis e sujeitos ao sofrimento, situações de injustiça, abusos e competitividade.

Com foco dirigido à dimensão subjetiva, utilizamos a metodologia qualitativa e o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas individuais com cinco secretários parlamentares, que trabalhavam há mais de 7 anos no mesmo órgão público, em diferentes gabinetes, com diferentes deputados. A ferramenta utilizada para a análise dos dados coletados foi a Análise de Núcleos de Sentido. Observamos na amostra de secretários parlamentares um intenso sofrimento relacionado à uma organização de trabalho opressora, que não respeita os direitos básicos dos trabalhadores, onde não há o reconhecimento, mas a ocorrência frequente de humilhações e assédios. A maioria dos secretários parlamentares da amostra avaliada está adoecendo. Muitos apresentam sintomas depressivos, ansiosos, compulsivos, uso abusivo de álcool e fazem uso de psicotrópicos, o que sugere que os mecanismos de enfrentamento têm falhado, de maneira individual e coletiva.

Palavras chave: psicodinâmica do trabalho, assédio moral e sexual, precarização do trabalho; instabilidade do vínculo empregatício;